

Relations industrielles Industrial Relations



Blouin, Rodrigue, *La judiciarisation de l'arbitrage de grief*

Gilles Plante

Volume 51, numéro 3, 1996

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/051119ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/051119ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Plante, G. (1996). Compte rendu de [Blouin, Rodrigue, *La judiciarisation de l'arbitrage de grief*]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 51(3), 591–593.
<https://doi.org/10.7202/051119ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1996

Cet document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

éerudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

Recensions

Book Reviews

La judiciarisation de l'arbitrage de grief

par Rodrigue BLOUIN, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1996, 427 p. ISBN 2-89451-076-4.

Avec cet ouvrage que Rodrigue Blouin présente modestement comme une « étude exploratoire », cet auteur vient d'écrire un livre important sur l'arbitrage de grief, un livre de pensée au lieu d'un autre de ces traités dits « pratiques » qui glosent sur les arrêts de justice.

L'arbitrage de grief avec sentence exécutoire n'existe au Québec que depuis trente-cinq ans. Il fut institué en 1961, au milieu de la controverse sur l'opportunité de maintenir le droit de faire la grève pendant la durée d'une convention collective. L'auteur rappelle cette histoire récente de la mise en place de ce mode de solution des conflits collectifs du travail, mode qui repose sur un « a priori idéologique » précise-t-il. Selon cette position, la convention collective est un « traité de paix de nature juridique à durée limitée » dont l'exécution est assurée par l'arbitre de grief. La tâche de cet arbitre est de rendre une décision qui tend « à régler le fond du litige » dans la plus grande proximité possible de la « solution... qu'auraient eux-mêmes retenue les premiers intéressés », ce qui exige de lui « une connaissance adéquate du milieu du travail et de la dynamique qui s'y manifeste ». Cette « authenticité » de l'arbitrage, selon le mot de l'auteur, implique que l'arbitre sache « se prémunir... contre le risque d'une mystification par le droit commun ». On retrouve la même idée, sous la plume du juge Monet, dans *Lapointe c. Morin* [1991 R.D.J. 21 (C.A.)] : « les décideurs peuvent apporter sans contrainte des solutions originales et adap-

tées aux milieux du travail qu'ils ont pour mission de servir ».

Rodrigue Blouin relève que, selon les participants à ce régime de décision, la mise en œuvre de ce projet s'est soldée par un échec, d'où une « virulente critique » dirigée contre la juridicisation et la judiciarisation, deux écueils qui le feront sombrer. L'auteur se fixe comme but « de vérifier le bien-fondé de la perception voulant que le régime québécois de l'arbitrage de grief (soit) judiciarisé », en faisant l'hypothèse que « les recueils jurisprudentiels constituent globalement la source la plus manifeste qui nourrit les perceptions de la clientèle-cible », ce qui le conduit à examiner 4742 sentences arbitrales. Cet examen cherche dans ce corpus la présence d'indicateurs de cette juridicisation et de cette judiciarisation élaborés après une enquête auprès des arbitres, des organisations syndicales et de cinq gros employeurs, puisque « leurs opinions... constituent une valeur sûre pour cerner la perception qu'entretient le milieu des relations industrielles sur le phénomène ».

Par juridicisation, l'auteur entend « une amplification du droit écrit et une plus grande intégration aux principes et concepts du droit civil ». Il propose trois indicateurs de sa présence :

- une complexification des sources de la juridiction par augmentation des dispositions habilitant l'arbitre et par une incorporation de la législation d'appoint à la convention collective ;

- une monopolisation du champ d'intervention par le droit écrit en remplacement de l'équité et au détriment des pratiques ;
- une acculturation des principes et notions du droit civil par intégration inopportune et renonciation à l'élaboration de notions originales.

Chacun de ces trois indicateurs donne lieu à un chapitre où sa pertinence est montrée. Et l'auteur conclut que « l'arbitrage de grief est bel et bien frappé d'une juridicisation discrète mais en constante évolution, d'avantage il est vrai en contexte contemporain ».

D'un point de vue méthodologique, la démarche de recherche adoptée par l'auteur, « la méthode traditionnelle en droit » avec « appel à des données quantitatives simples », laisse le lecteur sur sa faim. « Certes la méthode des chiffres peut apparaître rébarbative au juriste », souligne-t-il dans une concession rhétorique manifeste à l'intention d'avocats et de juges qui croient, car il s'agit bien d'une croyance, erronée au surplus, que les dispositions d'une convention collective, quelle que soit leur valeur « au point de vue politico-social, ... n'en constitue(nt) pas moins des entraves à la liberté individuelle et contractuelle qui demeure toujours la pierre d'assise de notre régime juridique » (*Aluminum Company of Canada c. Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida*, citée et critiquée par l'auteur). Rodrigue Blouin a manqué une belle occasion de réhabiliter le véritable esprit juridique traditionnel, par opposition à l'esprit légal moderne (un héritage de la philosophie de Kant), en introduisant l'exposé du jeu de hausse-pied (*entrapment game*) et la correction que lui apporte la faculté de coalition, un autre nom pour la négociation collective (Howard Raiffa, *The Art and Science of Negotiation*, Harvard University Press).

Pour la juridiciarisation, entendue comme « une plus grande intégration au droit judiciaire, à ses règles de procé-

dure et de preuve, à son processus décisionnel et au contrôle du tribunal de droit commun », l'auteur propose quatre indicateurs :

- la déstabilisation du régime procédural par utilisation inappropriée des règles de preuve et de procédure civile, et sous-utilisation d'une procédure non judiciaire ;
- la dénaturation du processus décisionnel par moulage des pouvoirs d'intervention de l'arbitre sur celui du pouvoir judiciaire, et par imitation de la technique d'analyse et de raisonnement observée par la Cour supérieure ;
- l'intervention excessive du contrôle judiciaire ;
- l'omniprésence de la profession légale.

Chacun de ces indicateurs est soigneusement présenté dans un chapitre distinct. Et l'auteur est conduit au constat d'une judiciarisation « de toute évidence menaçante ».

Ici, encore, Rodrigue Blouin fait une concession méthodologique qui affaiblit inutilement la valeur de sa critique. « Il ne s'agit pas... d'entreprendre une étude de psychanalyse ou de logique pure pour expliquer le processus mental de l'arbitre par opposition à celui du juge », écrit-il un peu légèrement. Quiconque prétend pratiquer l'art de l'argumentation rationnelle ne peut pas ignorer la logique qui a présidé à l'élaboration du *jus civil*, une discipline bien exposée dans le manuel du cours Principes de la logique (PHI-16149) qui est offert à l'Université Laval. Il est vrai que le carré logique d'Aristote et les figures du syllogisme sont considérés par certains comme les pages blanches d'un ésotérisme inutile pour l'analyse juridique et la formulation des jugements (du latin *judicium*, d'où dérive judiciaire). La judiciarisation vient de l'ignorance de la logique et de son usage dialectique, une discipline bien antérieure à la procédure civile qui, sans la première, n'existerait même pas, ce que les travaux de Michel Villey ont montré.

En conclusion, l'étude exploratoire de Rodrigue Blouin met en lumière quelques vices de la pensée juridique qui, indéniablement, menacent « l'authenticité » de l'arbitrage. Il faut souhaiter que sa publication marque le point de départ d'un

approfondissement de la problématique, en allant au delà de la perception.

GILLES PLANTE
Québec

Global Perspectives on Organizational Conflict

edited by M. Afzalur RAHIM and Albert A. BLUM, Westport, Conn., Praeger, 1994, 160 p., ISBN 0-275-93828-X (alk. paper).

It's a rare delight to find a fers both sound advice to the practitioner and theoretical insights to the academic researcher. The title and introductory chapter of this work certainly suggest the possibility of such a "double find" within its pages.

As the editors note in their introduction, individuals in business and public administration increasingly deal with their counterparts from other countries, and these dealings sometimes involve conflict. And since different cultures employ different approaches to conflict-resolution, familiarity with cross-cultural variation is undeniably useful to the practitioner involved in cross-national negotiations. In this work, seven different authors discuss conflict management techniques in seven different countries: France, Japan, the Netherlands, Norway, South Africa, Spain, and Turkey. Why these seven? The editors don't tell us. These are not the top U.S. trading partners (both editors teach at U.S. universities). Perhaps they represent a carefully selected "range" of conflict management techniques. Perhaps they represent countries in which the authors had convenient contacts. Who knows? This problem aside, the chapters appear to cover fairly thoroughly, and with some consistency, conflict management within each culture.

Which brings us to the theoretical side. The consistency we find is due to the editors' laying out a comprehensive theoretical framework in which their authors are to discuss each country. Hofstede's four cultural dimensions (power distance, uncertainty avoidance, individualism,

masculinity) are used as one of these organizing concepts. Most authors discuss their country's score on each dimension (scores derived from Hofstede's 40-nation survey of employees in a large multinational company). Some (e.g., Rognes in his chapter on Norway) compare scores and the cultural conditions that produce them to those of the U.S. Others (e.g., Munduate, Ganaza, Alcaide, and Peiró writing on Spain) offer a discussion of how Hofstede's scores reflect cultural traditions in their country. Others (e.g., Kozan on Turkey) seem to disregard the editors' intent and largely ignore Hofstede's conceptual dimensions.

A second major organizing principle for the chapters is also theory-based — the five dimensions of handling interpersonal conflict originated by Follett, conceptualized by Blake and Mouton, and reinterpreted by Thomas. The authors use the Thomas dimensions, renamed as "concern for self" and "concern for others" to identify the five dimensions: integrating, obliging, dominating, compromising, and avoiding. All authors follow the framework closely, and, with some page-flipping, readers will quickly note interesting comparisons.

Each author was also asked to look at social and economic factors, managerial styles, and alternative dispute management procedures. Particularly in the latter two areas practitioners will find very useful background and ideas. Some authors venture into theoretical directions. Moran, Allen, Wichmann, Ando, and Sasano, writing about Japan, offer a very